

Проблему гендерної рівності у сфері праці не можна заперечувати, але разом з тим її треба усвідомлювати у повній мірі. Привілей невидимий для тих, хто його має, тобто поки дискримінація не торкнеться конкретної особи, вона навряд чи визнає серйозність і значущість проблеми. Беззаперечним є той факт, що чоловіки досі опираються гендерній рівності з різних причин. Тому для подолання проявів дискримінації у сфері праці потрібно залучити чоловіків до підтримки гендерної рівності. Дослідження психологів та соціологів показують, що більш гендерно рівні країни мають вищі показники у рейтингу країн світу за рівнем щастя. Гендерна рівність є позитивним явищем не лише для країни, а й для підприємств, установ, організацій. Трудові колективи у таких підприємствах, установах, організаціях отримують більше задоволення від роботи, мають значно знижений рівень виснаження, окрім цього спостерігається нижча плинність кадрів, тобто працівники працюють тривалий час та рідко звільняються за власним бажанням та відрізняються високою продуктивністю.

#### ***Список використаних джерел***

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005р. //Відомості Верховної Ради України – 2005. – №52. – Ст. 561.
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року. // Відомості Верховної Ради України – 2012. – №32 – Ст. 412.
3. Юрчик Г. М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вігчизняний та європейський спосіб подолання / Юрчик Г. // Соціально-трудоі відносини: теорія та практика . – 2016. – № 2. – С. 80-87.

***Ключові слова:*** гендерна рівність, дискримінація, сфера праці, чоловік, жінка.

***Науковий керівник:*** д.ю.н, професор Чанишева Г. І.

#### ***Зюбак Надія Іванівна***

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Питання захисту прав людини є актуальним та надзвичайно важливим і потребує прискіпливої уваги. Охорона праці як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і нешкідливих умов праці.

До цього інституту входять норми, що становлять собою загальні вимоги охорони праці; профілактичні норми, що спрямовані на попередження виникнення виробничого травматизму і професійних захворювань; норми, які встановлюють обов'язки роботодавців та працівників з питань охорони праці; норми, що містять додаткові заходи охорони праці окремих категорій працівників.

Охорона праці розглядається як своєрідна система законодавства. Найважливіші норми, що регулюють питання охорони праці, передбачені в Конституції України, КЗпП України, Законі України «Про охорону праці».

Особливістю законодавства України про охорону праці є те, що значна частина питань з охорони праці регулюється локальним нормативним актом, прийнятими на конкретному підприємстві, в установі, організації. Порядок їх прийняття встановлюється централізованим законодавством.

Важливе значення у захисті прав працівників на охорону праці на підприємстві, в установі, організації має колективний договір.

Зобов'язання сторін колективного договору з питань охорони праці передбачає в собі систему інженерно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, їх доведення до нормативних, запобігання виникненню виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці, зростання культури виробництва. Такі заходи можуть бути викладені у вигляді додатка до колективного договору.

Якщо говорити про гарантії захисту прав працівників на охорону праці, то законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, які надаються всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю та інші.

Важливою гарантією захисту права працівника на охорону праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці. Крім загальних питань з охорони праці, роботодавець має проінформувати громадянина про наявні чи можливі на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено. Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити його з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах.

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Тому у разі якщо

включаються до його змісту умови, що можуть погіршити правове становище працівників порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються такими що недійсні.

Законодавством України передбачено гарантії у випадках виникнення загрози життю і здоров'ю працівників, нестворення роботодавцями відповідних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну.

До таких належать право працівника відмовитися від виконання роботи у разі виникнення виробничої ситуації, що загрожує життю і здоров'ю, право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці. Зазначені гарантії відображають зміст одного з державних принципів у сфері охорони праці — пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці. Отже, життя та здоров'я людини та її права у сфері застосування праці є чи не найважливішим.

#### ***Список використаних джерел***

1. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. «Про охорону праці» Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992. — № 49; Ст. 5.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України [Текст]: підручник/Нінель Борисівна Болотіна. — [4-е вид., стер.]. К.: Вікар, 2006. — 725 с.

**Ключові слова:** охорона праці, система законодавства, трудовий договір, працівник, гарантії.

*Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.*

#### ***Кандиба Анастасія Валеріївна***

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ**

Одним з головних напрямків соціального захисту є розвиток системи соціального обслуговування населення. Соціальне обслуговування в праві соціального забезпечення виступає самостійним правовим інститутом, має свій окремий комплекс юридичних норм, що регулюють суспільні відносини щодо надання соціальних послуг